



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00178
Indirizzo:	Via Appia Nuova 1411
Codice Amministrazione:	izsrl_
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Istituti Zooprofilattici Sperimentali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022	2023
2022 2024	2023 2025
piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (62.67 KB)	piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_izsrl_-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (388.18 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Sanitario	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	PRESIDENTE CDA	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	componente cda	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	componente cda	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	PRESIDENTE CDR	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	COMPONENTE CDR	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	COMPONENTE CDR	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Area Sanità - Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa	0	0	11	20	9	0	3	14	26	14
Personale non dirigente	COMPARTO	5	26	39	32	11	10	32	101	85	8
Totale personale		5	26	51	55	24	10	35	116	111	22
Totale % sul personale complessivo		1,10	5,71	11,21	12,09	5,27	2,20	7,69	25,49	24,40	4,84

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	5	7	7	3	0	22	36,67	19,47	10	20	6	2	0	38	63,33	16,10
Tra 3 e 5 anni	0	3	11	6	1	21	36,21	18,58	0	11	18	7	1	37	63,79	15,68
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	14	3	0	18	100,00	7,63
Superiore a 10 anni	0	6	27	27	10	70	32,86	61,95	0	1	62	73	7	143	67,14	60,59
Totale	5	16	45	36	11	113			10	33	100	85	8	236		
Totale %	1,43	4,58	12,89	10,32	3,15	32,38			2,87	9,46	28,65	24,36	2,29	67,62		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
COMPARTO	Inferiore al Diploma superiore	16	72,73	6	27,27	22	6,30
COMPARTO	Diploma di scuola superiore	50	32,89	102	67,11	152	43,55
COMPARTO	Laurea	47	26,86	128	73,14	175	50,14
Totale personale		113		236		349	
Totale % sul personale complessivo		24,84		51,87		76,70	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si riportano le rilevazioni alla ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri nell'anno 2023, relative alle tre principali tipologie di personale operante in Istituto, considerando nel Personale anche gli appartenenti agli "Organi di Vertice" tutti, compreso CDA e CDR, oltre ovviamente alla Direzione Generale.

1) Organi di Vertice (anno 2023): sono 9 le posizioni di questa tipologia occupate e funzionali alla gestione dell'Istituto, di cui otto occupate da uomini (89%) e **un'unica** assegnata a una donna (11%).

2) Dirigenti di livello non generale (anno 2023): il numero di Dirigenti operativi in Istituto è stato di 97 unità con 40 posizioni in carico a uomini (41%) e 57 in carico a donne (59%).

3) Personale del Comparto (anno 2023): il numero complessivo di personale del Comparto, operativo nell'anno 2023, è stato complessivamente di 349 unità ripartito, in termini di genere, in 113 uomini (32%) e 236 donne (68%).

In termini di tendenza, rispetto al precedente rilevamento del 2022, per i Dirigenti si osserva una diminuzione nel numero

totale, che passa da 102 (2022) a 97 (2023), rimanendo praticamente invariato il numero di Dirigenti donne, incrementato di un'unità nel 2023 (da 56 a 57), laddove diminuisce di 6 unità nel caso degli uomini (da 46 a 40). Tendenza minima di diminuzione si osserva per il personale del Comparto (da 351 a 349 unità), con meno 7 unità maschili, compensate da più 5 unità femminili.

In termini di fruizione del trattamento di quiescenza da parte dei Dirigenti negli anni successivi al 2023, ne sembrerebbero potenzialmente interessati circa il 25% (23 con età > di 60 anni su 97, di cui 14 donne). Valutando lo stesso aspetto legato al trattamento di quiescenza, nel caso del personale del Comparto ne è potenzialmente interessato un numero inferiore (19 su 349) con una leggera prevalenza del genere maschile (58%).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	2	14	47	53	19	135	35,43	99,26	4	18	101	102	21	246	64,57	96,09
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	9,09	0,74	0	0	8	2	0	10	90,91	3,91
Totale	2	14	47	53	20	136			4	18	109	104	21	256		
Totale %	0,51	3,57	11,99	13,52	5,10	34,69			1,02	4,59	27,81	26,53	5,36	65,31		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
LAVORO AGILE	0	8	17	18	1	44	36,36	100,00	5	14	25	29	4	77	63,64	100,00
Totale	0	8	17	18	1	44			5	14	25	29	4	77		
Totale %	0,00	6,61	14,05	14,88	0,83	36,36			4,13	11,57	20,66	23,97	3,31	63,64		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Si riportano le rilevazioni alla ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza, dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri nell'anno 2023. Il "tipo di presenza" contemplato nella rilevazione riguarda la presenza a "Tempo Pieno" e quella "Part Time > 50%".

Dei 136 dipendenti uomini considerati nella rilevazione, solo 1 appartenente alla categoria di fascia di età >di 60 anni ha fruito del Part Time > 50% (0.7 %). Nel caso delle dipendenti donne, delle 256 presenti nella statistica, 10 hanno fruito della modalità Part Time > 50% (3.9 %), con prevalenza dell'80% di esse nella fascia di età "41-50" anni. Le restanti 2 fruitrici del Part Time > 50% nella fascia "51-60" anni.

Come considerazioni della situazione emersa sul "tipo di presenza", prevale nettamente il "Tempo Pieno", con circa il 97% del personale tutto in questa modalità di presenza. Se si valuta la situazione della distribuzione di genere, delle 11 evenienze di Part Time > 50%, emerge come più del 90% dei casi riguarda le donne, a evidente conferma del loro impegno maggiore nell'affrontare esigenze extra-lavorative, con loro consapevole detrimento delle loro possibilità retributive.

In termini di tendenza, rispetto al precedente rilevamento del 2022, non si apprezzano variazioni nella fruizione del Part Time nel caso degli uomini (0.6 %), mentre nel caso delle dipendenti donne c'è stata una variazione in negativo, passando dal 4.6% di fruizione del 2022 al 3.9% del 2023 (15% relativo).

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	453	26,74	1241	73,26	1694	38,46
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	56	2,59	2106	97,41	2162	49,08
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	83	17,33	396	82,67	479	10,87
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	35	50,00	35	50,00	70	1,59
Totale permessi	627	14,23	3778	85,77	4405	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si riportano le rilevazioni del numero di permessi giornalieri fruiti dal personale dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana M. Aleandri nell'anno 2023, relative ai due principali istituti a tutela dell'astensione facoltativa dal lavoro.

1) Astensione (permessi giornalieri) per motivi legati alla genitorialità, nei primi anni di vita del bambino (Dlgs. 151/2001 e successive modificazioni);

2) Astensione (permessi giornalieri) per motivi generalmente assistenziali nei confronti di parenti entro il terzo grado di parentela (L.104/1992).

A fronte di un numero complessivo di 4405 permessi giornalieri fruiti dal personale, si è avuta una netta prevalenza dei permessi per la legge 104/92.

La distribuzione dei permessi fruiti, tra personale di genere diverso, si differenzia sostanzialmente con valori % notevolmente superiori per le lavoratrici, sia per quanto riguarda i permessi giornalieri per congedo parentale che per quanto riguarda i permessi giornalieri per L.104/1992.

In particolare, i dati rilevati internamente all'Ente, sulla distribuzione per genere dei permessi fruiti nel 2023, continuano a confermare la realtà di una situazione, storicamente predicibile, che vede ancora fortemente impegnata la donna in quelle attività di supporto alla famiglia, sia in termini di ruolo genitoriale che di assistenza ai congiunti bisognosi.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Piano Azioni Positive 2024-2026 IZSLT

Gli obiettivi scelti per del Piano Azioni Positive 2024-2026 si sviluppano nei seguenti ambiti:

- ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE
- BENESSERE ORGANIZZATIVO- FORMAZIONE
- CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Gli obiettivi del presente Piano, approvati dal Comitato Unico di Garanzia dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale del Lazio e della Toscana, sono stati formulati ispirandosi alle indicazioni della Direttiva PCM n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

OBIETTIVI

ANALISI DELL' ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE

Obiettivo

Rilevazione statistica del personale in ottica di genere, secondo quanto previsto da All.1 alla Direttiva PCM n. 2/2019

Azioni

Raccogliere dati aziendali suddivisi per genere, classi di età inquadramento nelle categorie professionali, sviluppo professionale, tipologie contrattuali secondo quanto previsto dalla Direttiva PCM n.2/19.

Tempi di realizzazione ed esecutori

L'Amministrazione (Ufficio del Personale) compila e trasmette on line il format di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, entro il 1° marzo di ogni anno.

Entro il 31 marzo il CUG, sulla base di ciò che è stato inserito sulla piattaforma on line, compila la relazione annuale.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo/Azione

Adozione questionario predisposto dall'INAIL (benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del superiore gerarchico): somministrazione questionario online a tutto il personale, con report dei risultati.

Tempi di realizzazione ed esecutori

Formazione/Qualità e sicurezza, CUG e Consulente esterna per attività di valutazione del rischio stress-lavoro correlato e di supporto psicologico

Tempi di realizzazione: entro il 2024

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo

Implementazione delle postazioni informatiche per consentire a tutti i dipendenti l'accesso alla piattaforma web aziendale per la fruizione dei vari servizi, formazione FAD, video conferenze ecc.

Azioni

Verifica e adeguamento delle risorse informatiche aziendali per i dipendenti

Prosecuzione dell'attività con l'attivazione di nuove postazioni desktop per i dipendenti

Tempi di realizzazione: entro il triennio 2024-26

FORMAZIONE

Obiettivo Partecipazione ad eventi formativi intra ed extra-aziendali per i componenti del CUG nelle tematiche di competenza

Azioni

- Individuazione di eventi formativi utili su argomenti di interesse per il CUG

- Partecipazione ad eventi intra ed extra - aziendali su temi di rilevanza nelle materie di pertinenza del CUG

In corso di partecipazione ad eventi organizzati

Tempi di realizzazione: triennio 2024-26

FORMAZIONE

Obiettivo

Aggiornamento del regolamento del Piano Aziendale della Formazione per garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale in una ottica di pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorire la conciliazione vita-lavoro, ai sensi della Direttiva PCM n.2/19 art.3.5 comma A.

Azioni

Aggiornamento delle procedure per la progettazione di eventi formativi aziendali e per il reclutamento dei partecipanti in un'ottica di pari opportunità ai sensi della Direttiva PCM n.2/19 art.3.5 comma A Tempi di realizzazione: triennio 2024-26

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Obiettivo

Somministrazione del questionario conciliazione vita lavoro con report dei risultati

Azioni

Individuazione di una metodologia efficace per la somministrazione del questionario conciliazione vita-lavoro a tutto il personale, con report dei risultati.

Ufficio del personale

Tempi di realizzazione: entro il 2024

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Obiettivo

Smart Working: attuazione disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e Direttiva n.3/17 del Presidente del Consiglio dei ministri; adozione linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance, vedasi DM 09.12.20 del Dipartimento della Funzione Pubblica e aggiornamenti (POLA)

Azioni

Attivazione Tavoli tecnici per lo studio per la fattibilità e individuazione delle eventuali modalità di somministrazione

Tempi di realizzazione: triennio 2024-26

BILANCIO DI GENERE

Azioni

Predisporre il bilancio di genere

Tempi di realizzazione: entro il triennio 2024-26

Linguaggio di Genere

Adottare un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, regolamenti, PDTA, delibere e determinazioni) nelle comunicazioni informali di tutti i contesti: riunioni, seminari, commissioni, ecc.

Azioni

Seminari di formazione specifica.

Elaborazione di linee guida aziendali attraverso l'approccio bottom up.

Predisposizione di un Regolamento interno aziendale sul Linguaggio di Genere.

ATTUAZIONE E DURATA: Il presente Piano ha validità per il triennio 2024 - 2026 e la delibera di adozione verrà pubblicata sul sito web dell'IZSLT, sezione CUG, e resa disponibile per il personale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, del C.U.G. e della Consigliera di parità in modo di poter procedere ad eventuali adeguati aggiornamenti intercorrenti annuali e alla scadenza

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Sicurezza	8	44	123	136	44	355	28,20	16,26	28	123	250	451	52	904	71,80	16,77

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	34	298	517	383	365	1597	29,55	73,16	179	477	1177	1605	370	3808	70,45	70,64
Competenze manageriali/Relazionali	0	33	36	39	6	114	24,05	5,22	6	33	105	177	39	360	75,95	6,68
CUG	5	21	29	50	12	117	26,83	5,36	5	40	75	145	54	319	73,17	5,92
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	47	396	705	608	427	2183			218	673	1607	2378	515	5391		
Totale ore %	0,62	5,23	9,31	8,03	5,64	28,82			2,88	8,89	21,22	31,40	6,80	71,18		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONCORSO PUBBLICO PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI DIRETTORE DELL'UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA MICROBIOLOGIA DEGLI ALIMENTI – SEDE DI ROMA	1	20,00	4	80,00	5	38,46	Donna
PROCEDURA SELETTIVA PUBBLICA PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI N. 16 OPERATORI TECNICI CAT. B CON QUOTA DI RISERVA PER APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE	1	25,00	3	75,00	4	30,77	Donna
CONCORSO PUBBLICO PER IL CONFERIMENTO DI N. 2 INCARICHI A TEMPO DETERMINATO QUINQUENNALI A PERSONALE AFFERENTE AL RUOLO NON DIRIGENZIALE DELLA RICERCA SANITARIA E DELLE ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA RICERCA SANITARIA	3	75,00	1	25,00	4	30,77	Uomo
Totale personale	5		8		13		
Totale % sul personale complessivo	1,10		1,76		2,86		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
	€38026,20	€22417,20	€ -15609,00	-69,63

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

Negli anni precedenti al 2023 ono state fatte indagini a proposito, riteniamo però che vada meglio approfondita la valutazione dei rischi in ottica di genere

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **Non so**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Non so**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

CODICE DI COMPORTAMENTO - Allegato C - Delibera n°40 del 31/01/2014

Nuovo Regolamento disciplinare per il personale della dirigenza - Delibera 383/21 del 04/11/2021

Regolamento disciplinare per il personale del comparto - Delibera 55/14 del 11/02/2014

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Delibera del Direttore Generale n. 155/21 del 20/04/2021

Tipologia di atto: Delibera del Direttore Generale

Data: 20/04/2021

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Sono stati proposti al personale dei corsi FAD gratuiti che erano stati pubblicizzati attraverso la rete Nazionale dei CUG

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug: 5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno: Figure professionali esperte

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Il CUG ha iniziato le sue attività nel 2021 e, dopo essersi dato un regolamento ed una organizzazione ha proceduto in una campagna di conoscenza della realtà aziendale mediante l'incontro con i responsabili delle unità operative e con consulenti esterni coinvolti nelle tematiche del benessere lavorativo e delle pari opportunità. Ha istituito una pagina sul web aziendale per pubblicizzare iniziative e documenti sui temi citati e sulla violenza di genere. Ha organizzato eventi formativi in proposito. Sta inoltre sollecitando la somministrazione di un questionario sul benessere lavorativo.

Intende promuovere lo scambio di esperienze con analoghe realtà aziendali, sia nell'ambito regionale che della rete nazionale degli Istituti Zooprofilattici. Ha promosso l'installazione presso la sede di Roma di una panchina rossa nell'ambito di un progetto culturale, sociale e comunitario che mira a visualizzare negli spazi pubblici e privati la lotta per la consapevolezza, l'informazione, la prevenzione e la sensibilizzazione contro la violenza di genere e il femminicidio.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-zooprofilattico-sperimentale-del-lazio-e-della-toscana-m-aleandri-0>